

fusions

MAGAZINE DE LA MÉTALLURGIE BRETONNE

**Nouvelle
convention
collective de la
métallurgie**

NUMÉRO
SPÉCIAL

UIMM
Bretagne
LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

**Une avancée
historique**



AJIR Bretagne finance les actions d'attractivité de l'industrie grâce à la collecte du 13% de la taxe d'apprentissage auprès des entreprises et le soutien financier de l'OPCO 2i

PARTICIPEZ A LA SEMAINE DE L'INDUSTRIE

FAITES DÉCOUVRIR L'INDUSTRIE ET SES MÉTIERS

Du 14 au 30 novembre

Obj.
12 000 personnes sensibilisées
230 événements



Semaine
de l'industrie
en Bretagne

AU PROGRAMME



Parcours de découverte des métiers industriels itinérant



Visites d'entreprises



Interventions en classes



Festivals métiers industriels au cinéma

et de nombreuses autres actions ...

Infos et inscription : www.semaine-industrie-bretagne.fr

6 organisations industrielles membres d'AJIR Bretagne



SOMMAIRE

06 | LA PAROLE À

PATRICE MIMENZA, DIRECTEUR
RÉMUNÉRATION ET SYSTÈME
DE CLASSIFICATION À L'UIMM

08 | PROTECTION SOCIALE

DE NOUVELLES GARANTIES À METTRE
EN ŒUVRE AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2023

10 | CLASSIFICATION DES EMPLOIS

CHAQUE EMPLOI DEVRA ÊTRE PASSÉ
AU CRIBLE

14 | AUTRES CHANGEMENTS

VERS DES DISPOSITIFS PLUS SIMPLES
ET HARMONISÉS

18 | MÉMO

CE QU'IL FAUT RETENIR
DE LA NOUVELLE CONVENTION
COLLECTIVE

SITES À VISITER

www.uimm.fr
www.uimmbretagne.fr
www.scoop.it/industrie-en-bretagne
www.uimm35-56.com
www.uimm22.fr
www.uimm-finistere.bzh
www.lindustrie-recrute.fr
www.lindustrie-recrute-bretagne.fr

INDEX DES FINANCEURS

Page 02 : AJIR Bretagne
Page 05 : UIMM Bretagne
Page 09 : CRT Bretagne
Page 19 : Harmonie mutuelle
Page 20 : Afpj Bretagne

FUSIONS | MAGAZINE | SEPTEMBRE 2022

Directeur de la publication : Jocelyne Madec.
Rédacteur en chef : David Duval.
Comité de rédaction : Annaïg Even-Lelièvre, Emmanuelle Faudot,
Carole Gilles, Frédéric Guilomar.
Rédaction : Eve Chalmendrier.
Secrétariat de rédaction/publicité : David Duval, Isabelle Aubaud.
Industries Services Bretagne : 2 B, allée du Bâtiment - 35000 Rennes
Tél. 02 99 12 59 44 - uibretagne@uimmbretagne.fr
Conception et mise en page : Florence Maussion.
Abonnement H.T. : Annuel : 18,29 € - Au n° : 5,34 € - Tirage : 6 000 exemplaires

LA COTE D'ALERTE DES PRIX DE L'ÉNERGIE EST FRANCHIE, IL FAUT AGIR !

En cette rentrée, la crise énergétique est devenue critique.

Percutés par la guerre en Ukraine, l'été sec et caniculaire, la fermeture d'une partie du parc nucléaire pour maintenance, la lenteur du déploiement des énergies renouvelables, les règles de fonctionnement du marché européen de l'électricité, les marchés de l'électricité et du gaz atteignent des sommets qui mettent aujourd'hui nos industries en danger.

À plus de 1 000 euros le kW/h pour 2023, le prix de l'électricité n'a jamais été aussi élevé. Et les réserves de gaz risquent de manquer cet hiver en raison du conflit russo-ukrainien. Ces augmentations pourraient anéantir les marges des entreprises voire, dans les pires situations, engendrer des fermetures de sites de production et du chômage partiel.

Dans ce contexte inquiétant, la première solution est à la hauteur de tous, citoyens, pouvoirs publics et entreprises. Nous devons baisser nos consommations d'électricité et de gaz pour limiter les risques de coupure cet hiver. Les industriels, en responsabilité, n'ont pas attendu les consignes gouvernementales pour s'y atteler. Par ailleurs, l'inter-industrie bretonne regroupée au sein du CRIB avait formulé dès janvier dernier des propositions pour atténuer cette flambée des prix.

Ensuite, il est important de réaffirmer l'importance cruciale du parc nucléaire et le développement des énergies renouvelables dans le mix énergétique français, qui doivent être le socle de notre souveraineté énergétique. À ce titre, je me félicite de l'installation du parc éolien en mer en nord Bretagne, pour lequel un grand nombre d'entreprises bretonnes ont été mobilisées.

La décarbonation de l'industrie n'est plus une option. Elle devient indispensable pour sa survie. Aussi, il est primordial que BreizhFab, le programme d'accompagnement des PME industrielles bretonnes, soit maintenu dans la durée. Il devra plus encore orienter les dirigeants sur le chemin des transitions environnementales. Elles constitueront le fil rouge de l'Open de l'Industrie le 13 octobre prochain à Saint-Brieuc où nous espérons vous voir nombreux.

Dans ce contexte de rentrée difficile, la branche de la métallurgie va déployer sa nouvelle convention collective pour adapter son modèle social à la réalité de ses entreprises et de ses salariés. C'est au 1^{er} janvier 2024 qu'elle entrera en vigueur. Ce numéro spécial met l'accent sur les principales nouveautés. Les chambres syndicales territoriales sont à votre écoute pour vous accompagner dans ce déploiement. Cette nouvelle convention collective est une opportunité pour les entreprises de fidéliser leurs salariés, d'améliorer leur attractivité, d'être plus agiles et donc plus compétitives.



ÉDITO

Jocelyne MADEC

Présidente de l'UIMM Bretagne
Secrétaire de l'UE-Medef Bretagne

retrouvez-nous sur :
www.uimmbretagne.fr



BRETAGNE

Inscrivez-vous à l'Open de l'industrie

Événement incontournable de la dynamique industrielle régionale BreizhFab, l'Open de l'industrie se déroulera cette année au palais des congrès de Saint-Brieuc jeudi 13 octobre. Lors de cette journée, les participants industriels pourront développer leur business de proximité au travers de rendez-vous B2B, s'informer et partager autour des transitions de leurs entreprises : efficacité énergétique, sécurisation des données, économie circulaire, relocalisation. Ouvert aux dirigeants, acheteurs, chargés d'affaires, responsables techniques de production, de bureau d'études.

Les inscriptions sont ouvertes sur la plateforme openindustrie.bzh.

Contact : Pierre-Emmanuel Houerou - 06 10 22 22 50
pehouerou@uimmbretagne.fr

Semaine de l'industrie

Cette année, la Semaine de l'industrie aura lieu du 14 au 30 novembre en Bretagne. Visites d'entreprises, parcours itinérant de découverte des métiers, espaces de démonstrations, animations dans les cinémas pour les scolaires... Un programme riche qui permet aux entreprises de se faire connaître de façon originale et de valoriser leurs métiers auprès d'un large public. Pour participer à cette action, rendez-vous sur www.semaine-industrie-bretagne.fr/entreprises.

Contact : votre UIMM ou info@ajir-industrie.bzh

CÔTES-D'ARMOR

Un nouveau collaborateur chargé de la communication

Samuel Royer rejoint l'UIMM 22 / Medef 22 pour deux ans et sera en charge de la com-

munication. Titulaire d'une licence, il prépare en alternance un master 2 en communication et marketing au Campus academy de Bruz.

Contact : Patricia Pichot - 02 96 77 22 33
ppichot@uimm22.fr

FINISTÈRE

Nouvel interlocuteur au service juridique



Alexis Saleun a rejoint le service juridique début juin en tant que collaborateur juridique. Fort d'une expérience professionnelle de chargé de mission juridique dans le secteur industriel, il sera à même de vous renseigner

sur toutes les questions que vous vous posez.

Contact : Alexis Saleun - 02 98 02 54 79
alexis.saleun@uimm29.bzh

Les certifications de branche, vous connaissez ?

Les certifications UIMM sont des reconnaissances officielles qui attestent de la maîtrise des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice d'un métier. L'UIMM Finistère peut vous accompagner dans la montée en compétences de vos salariés pour valoriser leur savoir-faire. Vous pourrez disposer de collaborateurs qualifiés avec des compétences actualisées en permanence, faire face aux évolutions techniques et organisationnelles et ainsi gagner en compétitivité.

Contact : Tiphaine L'Hostis - 02 98 02 54 79
tiphaine.lhostis@uimm29.bzh

ILLE-ET-VILAINE/MORBIHAN

L'équipe de l'UIMM 35-56 s'étoffe

L'UIMM 35-56 accueille de nouveaux collaborateurs. Héloïse Guevel-Galecki, Karine Loncle et Thomas Rouault rejoignent le service juridique-SSE. Maël Salmon sera en charge du marketing digital, Anne-Sophie Maignan des événements et de l'assistanat de direction, et Kevin Rouxel du développement industriel.

Contact : 02 99 87 42 87

Trilogie conventionnelle : à la découverte de la future convention collective

L'UIMM 35-56 propose des réunions d'actualité sur la nouvelle convention collective, en trois épisodes, en présentiel. Elles porteront sur les relations individuelles (en septembre), la rémunération (en novembre) et la durée du travail (en décembre).

Plus d'informations dans l'agenda ou sur le site www.uimm35-56.com

BRETAGNE

20 septembre → Rencontre marché CDIB BreizhFab « Hydrogène », à Saint-Brieuc.

30 septembre → Conseil d'administration de l'UIMM Bretagne.

13 octobre → Open de l'industrie, à Saint-Brieuc.

CÔTES-D'ARMOR

15 et 28 septembre, 17 octobre, 9, 15 et 23 novembre → Formations Cnam sur différentes thématiques (sécurité, pénibilité, document unique...), à Ploufragan ou en visio, de 9h à 17h.

20 septembre → Club RH, à Ploufragan, et 22 novembre, de 9h à 11h.

21 septembre → Réunion d'information EDC « Protection sociale de branche », Ploufragan, 9h à 12h.

29 septembre → Atelier EDC n°2 « Cotation et classification des emplois », Ploufragan, 9h à 12h.

13 octobre → Atelier EDC n°1 « Description des emplois », Ploufragan, 9h à 12h.

FINISTÈRE

4 octobre → Rallye de la maintenance et job dating au Chapeau Rouge à Quimper, de 16h à 19h.

13 octobre → Réunion d'information à Brest et Quimper sur le temps de travail.

Du 21 au 25 novembre → L'Industrie fait son show, à Brest, Quimper et Morlaix.

24 novembre → Réunion d'information à Brest et Quimper sur le dialogue social.

4 octobre → Les Mardis de l'industrie à 9h30 à Brest.

7 octobre → Les Vendredis de l'industrie à 9h30 à Quimper.

ILLE-ET-VILAINE/MORBIHAN

13 septembre → Ateliers de cotation selon la future classification à Lorient et Rennes
7 octobre
22 novembre → à 14h ou 9h30.

22 septembre → Réunion d'actualité Trilogie conventionnelle « Relations individuelles », à Lorient de 14h à 16h30.

27 septembre → Réunion d'actualité Trilogie conventionnelle « Relations individuelles », à Rennes de 9h30 à 12h.

29 septembre → Les rendez-vous Droit des affaires « Confidentialité et droit des affaires », en visio, à 14h.

30 septembre → Club patrons « Cogérance, intégration des enfants... : quels avantages, complémentarités, risques ? », dans le Morbihan, à 9h.

8 novembre → Les rendez-vous Droit des affaires « Présentation des outils de garantie et financier pour accompagner les entreprises exportatrices », en visio, à 11h.

Etalonnage

Contrôle 3D

Tomographie

Conseil

Ingénierie

Formation



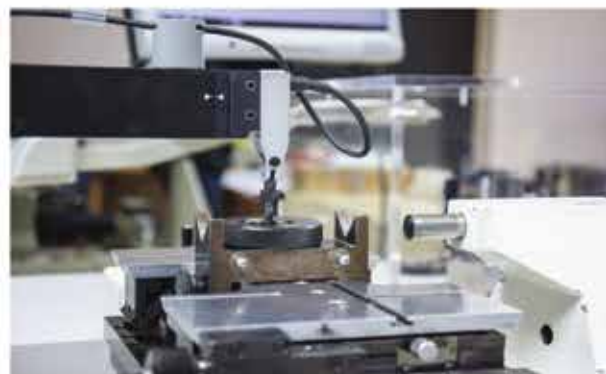
L'étalonnage d'instruments de mesure

Nos prestations :

- Dimensionnel
- Couple
- Pression
- Température
- Prestations sur site
- Gestion de parc d'équipements



ACCREDITATION N° 2-6497
DIMENSIONNEL
ACCREDITATION N° 2-6498
TEMPERATURE
PORTEE DISPONIBLE
SUR WWW.COFRAC.FR



Le contrôle 3D et la tomographie

Nos équipements :

- Machine à Mesurer Tridimensionnelle
- Machine optique
- Laser Tracker
- Scanner laser 3D
- Tomographe Rayons X
- Scanner couleur
- Photogrammétrie

Applications :

- Suivi de process
- Développement de produits
- Contrôle de profils
- Contrôle de pièces industrielles
- Contrôle Non Destructif

L'ingénierie

Nous accompagnons les entreprises dans le développement de produits industriels : analyse et choix de matériaux, rétro-conception, simulation, prototypage rapide et transfert technologique.

Avec le soutien de :

UNION EUROPÉENNE
UNANIMÉZI EURON



Mail : contact@crt-morlaix.com

Tél. : 02 98 15 22 55

Fax : 02 98 15 22 50

www.crt-morlaix.com



Patrice Mimenza

Directeur rémunération et système de classification à l'UIMM

« UNE CONVENTION COLLECTIVE UNIQUE ET MIEUX ADAPTÉE AUX BESOINS ACTUELS DES INDUSTRIELS »



Patrice Mimenza a travaillé plus particulièrement sur les thématiques de classification des emplois et de rémunération.

Patrice Mimenza a participé pendant cinq ans aux négociations entre l'UIMM et les organisations syndicales afin de construire un nouveau cadre conventionnel de la métallurgie plus simple et plus actuel. Avec notamment un système de classification des emplois inédit. Retour sur une négociation historique.

Pourquoi a-t-il été décidé de changer de convention collective ?

Côté patronal, à partir de 2013, nous avons fait le constat que la convention collective actuelle ne correspondait plus aux besoins des entreprises. Il y a une accumulation de textes, avec 76 conventions territoriales et un empilement historique, qui rend très complexe son usage et est source d'insécurité juridique. L'idée était donc de créer un texte unique, permettant aux industriels de mieux faire face aux défis actuels que sont les compétences, la compétitivité et l'attractivité. Il a fallu ensuite partager ce constat avec les organisations syndicales. Cette phase préparatoire a duré de 2013 à 2016 et a permis d'échanger pour mieux se connaître, déterminer les sujets qui allaient être négociés et tisser une relation de confiance.

Quelles ont été les grandes étapes de la négociation ?

La première pierre à l'édifice a été un accord de méthodologie, signé le 27 juin 2016 à l'unanimité des organisations syndicales représenta-

tives de la branche. Cet accord précisait les modalités de la négociation et les moyens associés. Cela a été le début de plus de cinq années de négociation, avec une pause contrainte pendant la crise du Covid. La nouvelle convention collective, unique et nationale, a été signée le 7 février dernier, par l'UIMM et trois syndicats : la CFE-CGC, FO et la CFDT. Puis il y a la phase de déploiement dans les entreprises, celle que nous connaissons actuellement et qui s'achèvera le 1^{er} janvier 2024, date d'entrée en vigueur du dispositif. Pour cela, l'UIMM national fournit des outils aux UIMM territoriales qui accompagnent les entreprises.

Comment se sont déroulées les négociations concrètement ?

L'accord de méthodologie a décomposé les négociations en neuf thèmes : les principes et la philosophie de la convention collective, la classification des emplois, le temps de travail, la santé et la sécurité, les relations individuelles de travail, l'emploi-formation, la protection sociale, la rémunération, et le dialogue social en entreprise. Notre conviction de départ, c'est que la compétitivité économique des entreprises passe par la compétitivité sociale, et pour cela, il faut un cadre social adapté aux enjeux actuels des entreprises. Plus concrètement, ce travail de négociation a été une succession de réunions en session plénière, tous les 15 jours, et de groupes techniques paritaires. Une fois qu'un thème était validé, il était mis de côté. Une phase très importante a eu lieu à l'automne 2021, lorsqu'il a fallu rassembler tous ces textes et voir s'ils étaient toujours adaptés et cohérents. Lors de la dernière ligne droite, nous nous sommes enfermés avec les organisa-

tions syndicales pendant une semaine et nous avons négocié tous les jours pour affiner les derniers points. On ne vit pas des négociations comme celle-là tous les jours. C'est un moment unique à l'échelle d'une carrière, et historique à l'échelle de la branche !

Quel a été votre rôle dans ces négociations ?

Je suis intervenu sur les questions de classification et de rémunération. En tant qu'ancien directeur des ressources humaines pendant plus de 20 ans, j'ai une approche de l'entreprise qui n'est pas que juridique. L'outil de classification a été le premier thème technique à être négocié, à partir de fin 2016. Cela a duré un peu plus d'un an. Du côté patronal, nous avons testé sans cesse le système de classification, pour voir s'il était bien adapté aux entreprises. Ensuite, il fallait développer l'outil au niveau paritaire. Les différentes thématiques de la nouvelle convention collective ont été traitées en fonction de leurs compétences par les différentes directions juridiques de l'UIMM, réunies autour d'un comité de pilotage. L'ensemble des territoires a été impliqué dans la négociation via les réunions préparatoires et le conseil de l'UIMM. En effet, ce dernier réunit notamment les présidents des UIMM territoriales et donne mandat à l'UIMM nationale pour pouvoir négocier en son nom.

La classification est l'un des changements majeurs du nouveau dispositif conventionnel. De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'un système qui permet d'analyser le contenu d'un emploi, de le coter puis de le classer selon un référentiel le plus souvent défini par une convention collective. Une fois cet outil appliqué à l'ensemble des emplois d'une entreprise, cela permet de les hiérarchiser, les uns par rapport aux autres, pour définir une structure des emplois. Les entreprises utilisent ces systèmes depuis longtemps, au niveau des branches ou selon des référentiels internationaux. Ce qui est innovant dans la nouvelle classification de notre branche, c'est qu'elle définit un seul et même système de classement pour l'ensemble des salariés de la métallurgie, au lieu de quatre en vigueur actuellement. Et elle se base sur six critères classants, contre quatre aujourd'hui. Des critères plus représentatifs des métiers d'aujourd'hui. Rappelons que ce système classe l'emploi, et pas le salarié, et qu'il est générateur de plus de clarté et d'équité pour tous les acteurs de l'entreprise.

À quoi sert-elle ?

Tout simplement à comparer les emplois les uns par rapport aux autres en s'appuyant sur le niveau d'exigence de leurs contenus. Et cette comparaison doit reposer sur des informations les plus objectives possible pour être légitime. La structure des emplois de l'entreprise ainsi définie contribue à construire par exemple une politique de rémunération ou bien de gestion des carrières équitable entre les salariés. La mise en place du nouveau système de classification est donc

fondamentale et structurante pour l'entreprise car il va s'appuyer sur la sphère organisationnelle de l'entreprise (quels emplois pour produire quoi ?) et permettre de revisiter la sphère des ressources humaines (quelles compétences pour occuper ces emplois ? quels parcours entre les emplois ?). Ce nouveau système apporte de la simplification, de la transparence - nous avons mis en ligne des outils validés paritairement (www.convention-collective-branche-metallurgie.fr) -, de la robustesse et de l'équité, car il limite les risques de contentieux et garantit que tous les salariés qui occupent un même emploi ont le même niveau de salaire minimum. L'entreprise est mieux sécurisée et la gestion de son organisation et de ses ressources humaines s'en trouve facilitée.

Quelles sont les principales échéances pour les entreprises dorénavant ?

L'architecture de la nouvelle classification change complètement par rapport au système actuel. C'est pour cela qu'on ne peut pas faire de transposition de l'un à l'autre : il faut donc refaire le travail de description des emplois puis de classification. Les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent dès aujourd'hui recenser la totalité de leurs emplois, harmoniser les intitulés et construire une carte basée sur les emplois tenus dans l'entreprise. Ensuite, elles doivent définir leur feuille de route de déploiement en prenant en compte deux obligations incontournables : décrire les emplois tenus, puis les coter et les classer (*lire page 10*). Ces deux obligations sont à la main de l'employeur qui doit les communiquer aux salariés. Les entreprises doivent aussi se saisir rapidement de la question de la protection sociale, qui entre en vigueur de façon anticipée, au 1^{er} janvier 2023 (*lire page 8*). Enfin, elles doivent se pencher sur les évolutions juridiques induites par le nouveau dispositif conventionnel. ■

CE SYSTÈME EST GÉNÉRATEUR DE PLUS DE CLARTÉ ET D'ÉQUITÉ POUR TOUS LES ACTEURS DE L'ENTREPRISE



Les cinq années de négociation ont abouti le 7 février à la signature d'une nouvelle convention collective entre l'UIMM et trois organisations syndicales.



Julie Quéromès

**Juriste en droit social
à l'UIMM 22**

DE NOUVELLES GARANTIES À METTRE EN ŒUVRE AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2023

La nouvelle convention collective prévoit une protection sociale complémentaire renforcée. Un régime de branche a été mis en place pour répondre à ces obligations conventionnelles. Mais le calendrier est serré, les entreprises doivent donc se pencher sur la question dès la rentrée.

La nouvelle convention collective de la métallurgie prévoit de nouvelles garanties minimales concernant la complémentaire santé et la prévoyance lourde (pour incapacité, invalidité ou décès). Ces nouvelles dispositions sont à mettre en œuvre rapidement. « La date butoir est le 1^{er} janvier 2023, sachant que les entreprises qui souhaitent dénoncer leur contrat actuel ont un délai de résiliation de deux mois. Le délai est donc très serré », alerte Julie Quéromès, juriste en droit social à l'UIMM 22.

L'employeur a désormais deux obligations cumulatives. Il doit d'abord proposer un bouquet de prestations minimales à tous ses salariés, cadres et non-cadres. « Pour savoir s'il respecte ce socle, il va devoir vérifier dans son contrat actuel, risque par risque et remboursement par remboursement, s'il est au moins aussi favorable que ce que demande la convention collective dans l'annexe 9.1 », indique Julie Quéromès.

Le texte précise aussi la quote-part des cotisations entre employeur et salarié. Pour la complémentaire santé, elle est de 50/50. Pour la prévoyance lourde, elle doit être prise en charge par l'entreprise à 100 % pour les cadres et à 43 % pour les non-cadres. Les garanties minimales négociées étant plutôt favorables aux salariés, cela risque d'entraîner un surcoût pour les entreprises qui avaient souscrit un régime d'entrée de gamme.

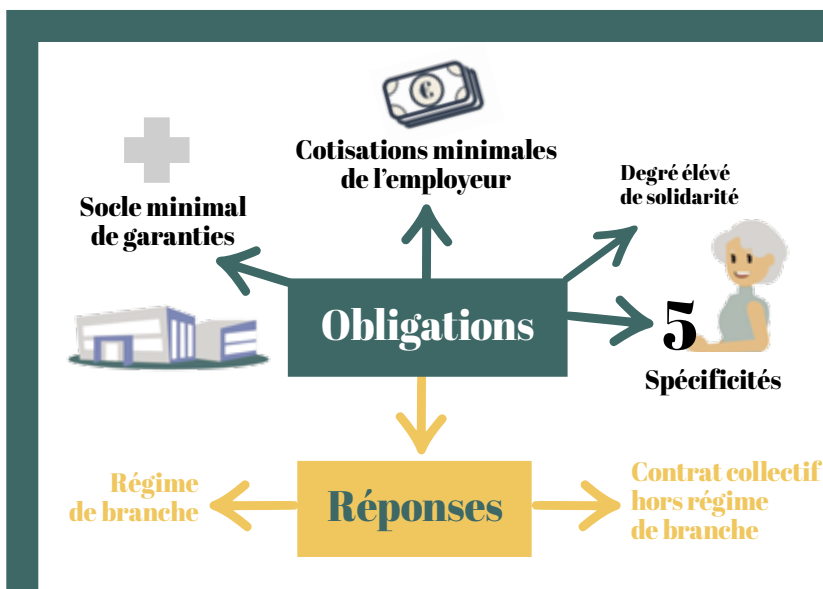
Autre obligation, l'employeur est soumis à une cotisation minimale (pour la prévoyance seulement). Elle est de 1,12 % des tranches 1 et 2 du plafond de la sécurité sociale pour les cadres et de 0,6 % pour les non-cadres. La convention collective précise aussi que le contrat souscrit par l'employeur devra comprendre des actions dans le cadre du « degré élevé de solidarité » (annexe 9.2), à hauteur d'au moins 2 % de leurs cotisations hors taxes. « Il s'agit de prestations à caractère non directement contributif », précise Julie Quéromès. Comme la prise en charge de cotisations pour les apprentis, des prestations pour la famille en cas de décès d'un salarié... » Enfin, la convention prévoit aussi cinq spécificités au régime de protection sociale (concernant la couverture des réservistes, l'activité partielle, le dispositif un mois/fin de mois, l'invalidité et le temps partiel thérapeutique).

À défaut de respecter ces dispositions, le risque pour l'entreprise est de devoir régler les garanties sur ses propres deniers, outre un risque contentieux.

Trois assureurs labellisés

« Il faut donc que chaque employeur fasse rapidement un état des lieux de ce que comprend son contrat et le comparer à ce qu'il devra avoir demain », conseille la juriste. Pour être en conformité avec ces nouvelles obligations, deux possibilités s'offrent à l'entreprise. Les partenaires sociaux ont négocié un régime de branche avec trois assureurs labellisés (Malakoff Humanis, Groupe Vyv comprenant Harmonie Mutuelle et Mutex, Aesio-Apicil), qui proposent donc des packages répondant en tous points aux obligations conventionnelles. « L'intérêt du régime de branche, c'est sa simplicité et la mutualisation des risques, évitant ainsi une brusque hausse de cotisations pour une entreprise en cas d'accident », indique Julie Quéromès. Une stabilité des tarifs pour deux ans en santé et trois ans en prévoyance a été actée, et il est possible de sortir et d'entrer dans ce régime à tout moment (excepté pour les plus grosses sociétés).

Mais le régime de branche n'est pas obligatoire et les entreprises peuvent aussi conserver leur assureur actuel ou mettre en concurrence différents prestataires. « Beaucoup d'entreprises ont un lien avec leur assureur, ou souscrivent aussi d'autres assurances civiles ou professionnelles. » L'essentiel étant de souscrire un régime de protection sociale complémentaire dans les clous de la convention collective, qui devra être formalisé par une décision unique de l'employeur ou un accord d'entreprise avant le 1^{er} janvier 2023. Donc le temps presse ! Les UIMM territoriales sont mobilisées pour vous accompagner. ■



UIMM

Bretagne

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

AU SERVICE **DES INDUSTRIELS**
DE LA MÉTALLURGIE

LA
D'UN **FORCE**
RÉSEAU



UIMM

Bretagne

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

2B, allée du bâtiment
35000 Rennes
02 99 12 59 44

uibretagne@uimmbretagne.fr

UIMM

Côtes d'Armor

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

Bât Exceltys, 3 Rue I. Joliot-Curie
22440 Ploufragan
02 96 77 22 33

contact@uimm22.fr

UIMM

Finistère

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

3 Rue Jacques Daguerre
29850 Gouesnou
02 98 02 54 79

ui29@uimm29.bzh

UIMM

Ille-et-Vilaine + Morbihan

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

2, allée du Bâtiment
BP 91641 - 35016 Rennes Cedex
02 99 87 42 87

contact@uimm35-56.com

CHAQUE EMPLOI DEVRA ÊTRE PASSÉ AU CRIBLE



La nouvelle convention collective de la métallurgie prévoit une classification des emplois plus simple, plus transparente et plus attractive. Celle-ci entre en vigueur au 1^{er} janvier 2024 mais nécessite auparavant un travail de fond concernant la description des emplois et leur cotation. Un chantier qui demande du temps, de l'organisation et du dialogue.

Actuellement, la classification des emplois de la métallurgie est différente selon la catégorie dont relève le salarié : ingénieurs et cadres d'un côté et non-cadres (aussi appelés mensuels) de l'autre. Dans le premier cas, il dispose d'un indice avec une évolution automatique tous les trois ans. Dans le second cas, le salarié est classé selon la filière à laquelle il appartient (ouvrier, agent de maîtrise, administratif-technicien) et selon le niveau, le coefficient et l'échelon.

À partir du 1^{er} janvier 2024, ces différents classements n'existeront plus. La nouvelle convention collective de la métallurgie rebat les cartes et prévoit un seul et même référentiel pour l'ensemble des salariés. « De plus, il s'agit d'un classement de l'emploi occupé et non pas du salarié qui l'occupe », précise Françoise Guerrier-Motel, chef de projet développement des compétences à l'UIMM 35-56. Les entreprises ont donc une quinzaine de mois pour revoir la classification de l'ensemble des emplois qui les compose, en décrivant chacun d'eux afin de le coter et lui attribuer un salaire minimal. « Faire l'inverse et transposer le classement par rapport au salaire actuel est à proscrire », prévient Françoise Guerrier-Motel. Les différentes UIMM proposent des formations et des ateliers pour mener à bien ce projet.

Un travail essentiel, car cette nouvelle classification constitue le cœur du nouveau dispositif conventionnel, mais aussi de longue haleine, qui demande donc de s'y atteler dès maintenant, selon une méthodologie particulière.



1/ Communiquer et faire preuve de pédagogie

Les services ressources humaines vont se pencher sur ce chantier de la classification, mais ils ne seront pas les seuls. La direction doit s'en saisir et expliquer aux managers, salariés et partenaires sociaux l'inté-



L'IDÉE EST DE CLASSER L'EMPLOI OCCUPÉ ET NON PAS LE SALARIÉ QUI L'OCCUPE

rêt de ce chantier et le travail à faire. « Certains grands groupes déjà bien informés ont créé des comités de pilotage et signé des accords de méthode pour ce sujet », explique Nathalie Viennot, juriste en droit social à l'UIMM 35-56. Dans les PME, le dirigeant doit prendre le temps d'organiser ce chantier. Pour les entreprises de 11 à 50 salariés, une information doit être faite au comité social et économique (CSE) et aux salariés. Pour celles de plus de 50 salariés, le CSE doit être consulté en amont. « Il est important d'anticiper pour ne pas subir », souligne Françoise Guerrier-Motel. Et ainsi garder un dialogue social serein.



2/ Rédiger ou mettre à jour les fiches descriptives d'emploi

Il est nécessaire de faire une fiche descriptive pour chaque emploi de l'entreprise, quel que soit l'effectif de cette dernière. Elle doit contenir différents éléments : l'intitulé de l'emploi, les activités significatives inhérentes à l'emploi, la nature et le périmètre des responsabilités, la description des relations de travail. Une fiche d'emploi bien faite, pas trop longue, permet ensuite de faciliter le travail de cotation.

Pour la partie « activités significatives », l'idée est d'avoir un panorama assez exhaustif de l'emploi, en sélectionnant cinq à dix activités. Pour un useneur, par exemple, « créer et modifier un programme sur commande numérique » est une activité significative. Pour un comptable, « établir le bilan et le compte de résultat annuellement » en est une. « La difficulté est de savoir ce que l'on indique ou pas, prévient Françoise Guerrier-Motel. Il faut en mettre suffisamment mais sans trop entrer dans les détails. » Elle conseille d'utiliser des verbes d'action et un vocabulaire assez précis.



**Françoise
Guerrier-Motel**

**Chef de projet
développement
des compétences
pour l'UIMM 35-56**

La rubrique sur les relations de travail est importante pour ensuite évaluer les nouveaux critères classants que sont la contribution et la communication. L'idée est de recenser les services avec lesquels le salarié est en contact à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise. Un technicien méthode aura par exemple des relations avec le service production, le service R&D, les achats, éventuellement les fournisseurs, etc.

Qui établit ces fiches ? C'est le dirigeant qui décide comment il veut procéder. Ce peut être la direction, le responsable des ressources humaines, le manager. « Mais le fait d'impliquer le salarié à la démarche est mieux en termes de pédagogie et permettra ensuite de faciliter le déploiement de la nouvelle classification », conseille la chef de projet.



3/ Faire connaître la fiche emploi au salarié

La fiche est présentée au salarié, qui peut émettre des observations. « Le chef d'entreprise décide de l'amender, s'il juge les remarques pertinentes, ou non », explique Nathalie Viennot.

Le cas des cadres devenus non-cadre

Avec cette nouvelle classification, des emplois actuellement en statut cadre pourraient se retrouver en deçà de l'échelon F11 (premier niveau du statut). Deux possibilités sont prévues pour que le salarié garde certains avantages. D'abord, l'emploi peut être enrichi pour arriver réellement à un niveau F11, si ces prérogatives sont conformes aux attentes de l'entreprise. Ou alors, s'il reste en dessous du niveau F11, la convention collective le protège en maintenant certaines dispositions conventionnelles réservées aux cadres. « Sur le bulletin de salaire, le salarié sera non-cadre mais la mention « groupe fermé » par exemple sera indiquée, lui permettant de bénéficier notamment du complément employeur maladie ou des indemnités de licenciement réservées aux cadres », détaille Nathalie Viennot.



Lucie Noual

**Responsable RH adjointe
chez Joncoux**

« Nous n'en sommes qu'au début du processus »

« Si la direction des ressources humaines a été consciente très rapidement de l'importance du chantier lié au changement de convention collective, il a d'abord fallu communiquer auprès des différentes directions pour les sensibiliser aux enjeux.

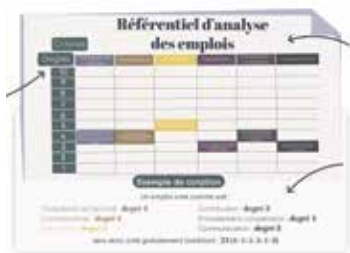
Cette évolution implique un travail d'audit important et un plan de communication adapté car cette évolution touche aux habitudes des équipes, c'est le cas notamment pour la suppression des filières qui structurent depuis toujours le positionnement de chacun dans l'entreprise.

Nous avons débuté un audit en usine pour faire évoluer les fiches de poste car la structure actuelle n'était pas adaptée pour faire la cotation dans le cadre de la nouvelle classification. Par ailleurs, afin de s'approprier le nouveau dispositif et définir notre plan d'action, nous avons pu nous appuyer sur les services de l'UIMM qui nous ont beaucoup aidés.

À la rentrée, nous avons prévu d'étudier les autres impacts de la réforme, notamment financiers, et également d'associer nos partenaires sociaux dans la démarche. Mais nous n'en sommes qu'au début du processus et nous conseillons aux entreprises d'anticiper et de se faire accompagner pour appréhender le dispositif. »

Joncoux est une entreprise familiale de fabrication de conduits de cheminée. Elle emploie 170 salariés, dont environ 70 en Bretagne, sur deux sites : Charleville-Mézières (le siège, dans les Ardennes) et Noyal-Châtillon-sur-Seiche.





4/ Coter les emplois

« Pour les PME, nous préconisons de former un comité de cotation pluridisciplinaire, comprenant manager, RH, direction et représentants des salariés, avance Françoise Guerrier-Motel. Ce comité, formé à la méthode, devra coter l'ensemble des emplois de l'entreprise, permettant ainsi une meilleure cohérence de la hiérarchisation des emplois. »

Pour coter les emplois, il faut remplir une grille comprenant six critères classants (complexité de l'activité, connaissances ⁽¹⁾, autonomie, contribution, encadrement-coopération, communication) et dix degrés d'exigence. Dans chaque case, une définition est proposée, avec des termes expliqués dans un glossaire établi paritairement. Pour chaque critère, on analyse les différentes définitions et sélectionne celle qui correspond le mieux. La cotation résulte de l'addition des degrés retenus pour chacun des six critères. Le total obtenu est compris entre 6 et 60. Prenons l'exemple d'une cotation à 23. En se référant au tableau de classement, cette cotation correspond à une classe d'emploi et à un groupe d'emploi. En l'occurrence C6. « Ce classement correspond à un salaire minimal, dont la grille a été fixée pour l'année 2024, précise Nathalie Viennot. Les entreprises peuvent ainsi voir si elles sont dans les clous des minima ou si elles doivent effectuer un rattrapage ⁽²⁾. »



5/ Notifier le classement de son emploi à chaque salarié

Cela doit être fait par écrit, par courrier recommandé ou remise en main propre contre décharge. Le salarié a ensuite la possibilité pendant un mois de demander des explications sur ce classement et l'employeur dispose d'un mois pour les lui donner. « Nous recommandons de notifier le classement en octobre 2023 au plus tard », indique Françoise Guerrier-Motel. Pour être opposable au salarié, le classement doit avoir été établi en respectant les étapes décrites. Ainsi, au 1^{er} janvier 2024, après avoir adapté les logiciels de paie, les nouveaux classements pourront être indiqués sur les fiches de paie. Pour mener à bien ce processus, les chambres syndicales de l'UIMM sont à vos côtés. ■

(1) Ce critère ne fait pas forcément référence au diplôme. Cependant, si un niveau de diplôme est exigé dans l'offre d'emploi, un bac+2 sera classé obligatoirement au minimum au niveau C6 et un bac+5 au niveau F11, ce qui correspond au plus faible échelon du statut cadre.

(2) Pour les entreprises de moins de 150 salariés dont un quart de l'effectif serait impacté par un rattrapage d'au moins 5 %, une période transitoire a été prévue pour éviter une hausse trop brutale de la masse salariale.



Philippe Lemarchand

Responsable industriel chez Labbé



David Tétrel

Responsable financier et RH chez Labbé

« Il ne faut pas se précipiter mais donner du rythme »

« Nous avons déjà une bonne base de travail car nous disposons depuis déjà dix ans d'une cartographie de nos métiers. L'UIMM 22 nous a bien coachés sur la classification. Et dès le départ, nous avons pris conscience que ce n'était pas seulement un sujet RH mais aussi d'organisation et d'entreprise. Nous avons donc créé un groupe de projet de cinq personnes avec des managers, des opérationnels et des membres du service RH. Depuis mai, nous nous réunissons chaque mercredi pendant 1 h 15 pour reprendre les définitions de nos emplois et voir si elles sont conformes aux attentes de la convention. On s'aperçoit qu'elles sont trop riches, comprenant soit des activités trop générales, soit trop spécifiques. Nous nous sommes aussi exercés à la cotation. On le fait chacun de notre côté avant d'en faire une synthèse. Il y aura certainement plusieurs allers-retours pour ajuster. C'est un travail de longue haleine que nous abordons sans nous précipiter mais en donnant du rythme. »

Filiale du groupe Gruau, la carrosserie Labbé emploie 180 personnes à Lamballe. Elle est spécialisée dans la construction de fourgons gros volumes.



Éric Lechelard

**Directeur RH France
du groupe Alcatel-Lucent Enterprise
et président de l'UIMM 29**

« Il faut être prêt à négocier, mais négocier quand on est prêt »

La direction internationale

« La première chose à faire consiste à présenter le changement de convention collective à la direction générale internationale. Le groupe dispose déjà d'un système de classification au niveau international, Mercer Comptryx. Il convient donc d'expliquer pourquoi nous devons faire évoluer le système en France. Pour cela, nous nous sommes appuyés sur le kit explicatif en anglais mis à disposition par l'UIMM. »

Les partenaires sociaux

« Courant octobre, nous commencerons à discuter avec les partenaires sociaux pour voir comment on organise les différents chantiers. Nous serons amenés à travailler avec eux sur la cotation des emplois et sur les différents accords d'entreprise qui seront impactés et devront être revus. Cela doit amener à un accord sur la méthode et le calendrier début 2023, afin de fixer le nombre de réunions, les sujets abordés, les documents à présenter... Nous attendons janvier car il y aura des élections professionnelles en novembre-décembre et nous voulons démarrer le travail avec l'équipe qui sera en place pour quatre ans. »

Les fiches emplois

« Il faut être prêt à négocier, mais négocier quand on est prêt. Donc en amont, nous allons devoir formaliser assez précisément les emplois. C'est un travail que l'équipe RH mènera avec les managers jusqu'à la fin de l'année. Nous allons inventorier les emplois, détailler le contenu des fiches descriptives, croiser avec les managers et les équipes professionnelles pour identifier les 10 à 15 tâches principales par emploi. Pour cela, nous organisons plusieurs groupes de travail, chapeautés chacun par un responsable RH, qui s'intéresseront à un segment de l'entreprise (les ventes, la R&D, le marketing...). Une communication sera faite à la rentrée à destination des salariés pour les prévenir que nous entrons en phase de travail préparatoire. »

Le classement

« Au premier semestre 2023, nous nous chargerons avec les partenaires sociaux de la cotation des emplois, à partir des six critères, puis de leur classement sur la nouvelle grille. Il y aura des débats, c'est sûr. Il faudra regarder la réalité du poste et non la personne qui l'occupe. Par exemple, dans mon cas, je suis ingénieur réseau télécom informatique, puis j'ai obtenu plus récemment un master en ressources humaines. Mais pour l'emploi que j'occupe aujourd'hui, mes compétences d'architecte réseau n'ont pas à être prises en compte. Il y aura donc des discussions sur la pesée des postes. Nous ne sommes pas dans une démarche autoritaire, car les choses doivent être expliquées et construites de façon collaborative pour être acceptées, mais il faudra arriver à un résultat réaliste. »

Les accords d'entreprise

« Nous allons devoir faire un état des lieux des accords d'entreprise, et voir ceux qui sont impactés. Par exemple, ceux liés à la rémunération variable, au temps de travail, aux astreintes... sont dépendants de l'ancienne classification. Ils devront donc être revus. J'ai anticipé depuis 2020 pour faire en sorte que toutes les négociations hors nouvelle convention collective, comme le télé-travail, soient abordées avant. Ainsi, nous pourrions nous consacrer en 2023 à ces adaptations nécessaires pour déployer cette nouvelle convention collective dans de bonnes conditions. »

Les cas particuliers

« Nous devons porter une attention spécifique à certains cas. Les salariés qui ont eu des postes à haute responsabilité mais qui ne les occupent plus ; les cadres qui ont eu un avancement automatique d'échelon du fait de l'ancienneté et pas toujours lié à l'évolution de la technicité de leur emploi ; ceux qui avaient un taux de rémunération variable basé sur leurs résultats de 8 % et qui bénéficieraient de 7 % du fait du positionnement de leur emploi dans la nouvelle grille... Comment compenser cela, sans baisser la rémunération globale ? Il faudra être en mesure de proposer des solutions. »

La paie

« Il faudra aussi vérifier avec les éditeurs de logiciels de paie qu'ils se mettent bien en conformité avec la nouvelle convention collective sans surcoût. Les services de paie devront aussi être formés pour qu'il n'y ait aucun blocage au 1^{er} janvier 2024. »

La protection sociale complémentaire

« Nous avons déjà une prévoyance de bon niveau à l'échelle du groupe et notre assureur, Malakoff, a répondu à l'appel d'offres de la branche. Nous avons donc démarré les discussions avec lui et nous serons prêts au 1^{er} janvier 2023. »

Le groupe Alcatel-Lucent Enterprise emploie 2 100 salariés dans le monde, dont 950 en France, où il compte trois sites : à Brest (250 salariés), Paris et Strasbourg. L'entreprise propose des solutions et services d'infrastructures réseaux, de communication et de cloud pour les entreprises.

VERS DES DISPOSITIONS PLUS SIMPLES ET HARMONIEUSES



Isabelle Lefrançois

Responsable juridique à l'UIMM 29

Prime d'ancienneté, indemnités maladie, heures supplémentaires... La nouvelle convention collective remet à plat de nombreux dispositifs, toujours dans l'esprit de simplifier et harmoniser. Revue de détail avec Isabelle Lefrançois, responsable du service juridique à l'UIMM 29.



1/ L'ancienneté, définition et prime

La définition de l'ancienneté est harmonisée entre les cadres et les non-cadres : elle débute à partir de la date d'embauche du contrat en cours et prend en compte tous les contrats antérieurs dans l'entreprise.

Périodes prises en compte
Début du contrat en cas de mutation concertée
Contrats de travail antérieurs avec la même entreprise
Missions d'intérim effectuées précédemment dans l'entreprise
Périodes de suspension du contrat de travail

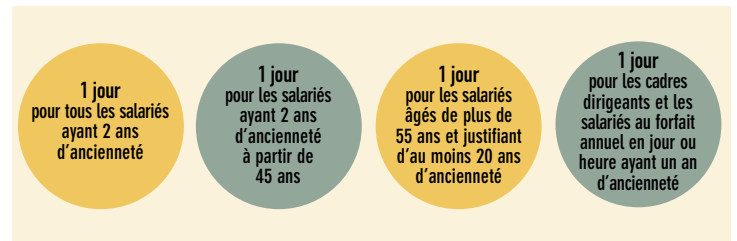
Par ailleurs, la formule de calcul de la prime d'ancienneté pour les non-cadres évolue car elle est actuellement liée au système de classification. Elle se basera toujours sur la valeur du point, qui restera négociée au niveau territorial (contrairement au salaire minimum hiérarchique, qui le sera au niveau national) mais la formule de calcul est adaptée.

Rémunération minimale hiérarchique		X	Nombre d'année d'ancienneté dans la limite de 15 ans
Valeur unique du point territorial en euros	Taux selon la classe d'emploi (en %) x 100		
= Prime d'ancienneté en euros par mois (base 35 heures)			



2/ Congés supplémentaires liés à l'ancienneté

Aujourd'hui, des dispositions différentes existent pour les cadres (en fonction de l'âge et de l'ancienneté) et les non-cadres (d'un à trois jours selon l'ancienneté). Demain, le système sera harmonisé et pourra aller jusqu'à quatre jours de congés payés supplémentaires en fonction de l'ancienneté et de l'âge du salarié, avec un bonus pour les cadres dirigeants et les salariés au forfait jour ou heure. « Attention cependant, si l'application des dispositions de la nouvelle convention collective est moins favorable pour les salariés présents dans l'entreprise avant le 1^{er} janvier 2024, ces derniers ne pourront pas perdre de jours de congé supplémentaires », prévient Isabelle Lefrançois, responsable du service juridique à l'UIMM 29.



3/ La période d'essai et le préavis

Il n'y a pas de changement majeur si ce n'est une adaptation à la nouvelle classification des emplois.



4/ L'indemnisation maladie complémentaire

Pour les cadres, les modalités d'indemnisation restent similaires. En revanche, pour les non-cadres, la durée d'indemnisation complémentaire en cas d'absence pour maladie ou accident ainsi que les montants changent, à l'avantage du salarié. À partir d'un an d'ancienneté, le salarié bénéficiera d'une indemnisation de 100 % de sa rémunération pour une durée de 90 à 180 jours en fonction de son ancienneté.



Koulmig Cheney

Directrice du management social
chez Talendi

« De la profondeur dans la définition des emplois »

« Nous avons été informés de cette réforme dès 2021, via les canaux d'information de l'UIMM. Notre directeur général considère les questions RH aussi importantes que les facteurs économiques, donc nous avons très vite pris le taureau par les cornes. Pour la protection sociale, c'est en négociation avec notre assureur. Notre courtier suit de près notre contrat pour voir si toutes les conditions sont remplies. Mais on ne s'interdit pas de résilier si nécessaire. Pour la classification, le sujet le plus ardu, dès le début de l'année, nous avons formé via l'UIMM quatre personnes du service RH au référentiel. Puis nous avons communiqué au comité social et économique (CSE) et aux responsables de service ou site, qui depuis deux mois sont également formés. Six groupes de quatre à huit personnes ont été constitués, en fonction des métiers, avec un élu du CSE dans chaque. À la rentrée, nous commencerons la description des emplois, à raison d'une demi-journée par semaine, jusqu'en décembre. Les fiches emplois seront transmises aux salariés en fin d'année et nous pourrions commencer la cotation. Elle sera effectuée par le service RH, en lien avec la direction. Cela nous laissera du temps pour évaluer la masse salariale et prendre des décisions de direction. L'objectif est de notifier les cotations en juin 2023. Cette nouvelle classification répond en tout point à nos besoins d'avoir de la profondeur dans la définition de nos emplois. Le référentiel par critères classants a beaucoup d'intérêt : il permet de ne pas rester cloisonné dans des coefficients, mais d'avoir une vraie maîtrise de sa politique salariale en valorisant les compétences, et ainsi d'être plus attractif. Et le glossaire paritaire, très clair, permet d'avancer sur une base solide. »

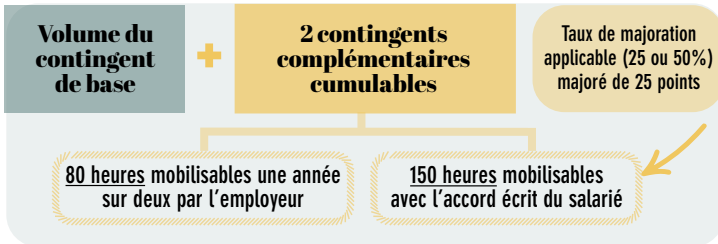
Talendi compte 450 salariés dont 330 travailleurs handicapés, et une centaine d'usagers dans deux Esat. Ses quatre sites de production, situés en Ile-et-Vilaine et dans les Côtes-d'Armor, proposent des services de sous-traitance industrielle (montage et assemblage de pièces) et numérique.



ARTICLE
99

5/ Les heures supplémentaires

Actuellement, l'employeur dispose d'un contingent de 220 heures supplémentaires par an et par salariés (175 heures en cas de décompte du temps de travail à l'année), qu'il peut dépasser, sous certaines conditions, en ayant recours au dispositif d'heures choisies. À partir du 1^{er} janvier 2024, outre le contingent de base, l'employeur pourra utiliser deux contingents complémentaires. « *Le recours aux heures supplémentaires est donc assoupli* », commente Isabelle Lefrançois.



ARTICLES
102 et 103

6/ Le forfait en jours ou en heures sur l'année

Le champ des bénéficiaires est étendu. Jusque-là, seuls les cadres et les non-cadres itinérants ou répondant à des conditions particulières peuvent bénéficier d'une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année. La nouvelle convention collective ouvre cette possibilité à tout salarié, quel que soit son statut, dès lors qu'il dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son temps de travail. À ce titre, la notion d'autonomie est précisée dans le texte.



ARTICLES
128 à 137

7/ Les temps de déplacements

« *Aujourd'hui, la prise en charge des temps de déplacements professionnels est très complexe et obsolète* », constate la juriste. Le nouveau texte prévoit une harmonisation pour toutes les catégories d'emploi, avec l'introduction de dispositions particulières pour les salariés bénéficiant d'un forfait jours et les salariés itinérants.



ARTICLE
96

8/ Temps d'habillage et d'astreinte

Actuellement, il n'y a pas de disposition conventionnelle concernant le temps d'habillage et déshabillage et le temps d'astreinte. À partir du 1^{er} janvier 2024, il y aura un cadre minimal dans les deux cas, avec des règles spécifiques et une contrepartie (financière éventuellement convertible en repos) minimale conventionnelle.



ARTICLE
42

9/ Les élections professionnelles

Aujourd'hui, il existe deux collèges pour les élections professionnelles, regroupant d'un côté les employés et ouvriers, et de l'autre les techniciens, agents de maîtrise et cadres. Or dans la nouvelle classification, ces filières n'existent plus, il faudra adapter le cadre électoral. ■

« C'EST UN BON LEVIER POUR FAIRE ÉVOLUER LES POLITIQUES RH DANS LES ENTREPRISES »



Frédérique Le Drogo

Déléguée générale
de l'UIMM 29



Sklaërenn Beauto

Secrétaire générale
de l'UIMM 22



Mathieu Péraud

Délégué général
de l'UIMM 35-56

Sklaërenn Beauto, Frédérique Le Drogo, Mathieu Péraud, respectivement délégués généraux de l'UIMM 22, de l'UIMM 29 et de l'UIMM 35-56, reviennent sur les enjeux de ce nouveau dispositif conventionnel pour les entreprises du territoire et la façon dont elles peuvent s'en saisir.

En quoi cette nouvelle convention collective est un changement essentiel et une opportunité pour les entreprises de la métallurgie bretonne ?

Frédérique Le Drogo : La convention collective de la métallurgie n'avait pas été toilettée depuis plus de 50 ans. Elle a certes bougé dans les années 1970-1980 mais ne reflète plus la réalité des métiers et les attentes des salariés. C'est un changement historique qui représente un travail colossal (*lire page 6*). Refondre une convention collective est complexe. Cela a nécessité cinq ans de négociation afin d'aboutir à un équilibre entre les attentes patronales et celles des organisations syndicales. Cela prouve que le dialogue social fonctionne bien au sein de la branche.

Sklaërenn Beauto : La nouvelle convention apporte avant tout beaucoup plus de simpli-

cité et de lisibilité. Aujourd'hui, nous avons un empilement de textes faramineux, avec une sémantique désuète, qui fait qu'aucune entreprise ne peut s'en sortir seule. Nous avons une convention collective nationale pour les cadres et ingénieurs et 76 accords territoriaux pour les salariés non cadres, des accords nationaux modifiés... Il y a une centaine de textes différents pour traiter des mêmes sujets. Il fallait donc rationaliser. Pour les entreprises, la mise en œuvre de ce nouveau cadre social est aussi l'opportunité de prendre de la hauteur et de remettre à plat leur organisation, de faire du nettoyage dans les accords d'entreprise. Mais cela nécessite de prendre du temps et d'anticiper.

Mathieu Péraud : C'est un changement essentiel car cette convention unique est un nouveau cadre social qui s'applique de la même façon à l'ensemble des entreprises de la métallurgie. Et il organise tous les aspects de la vie quotidienne des salariés. C'est une véritable boîte à outils. Et ces outils sont accessibles à tous, même à ceux qui ne sont pas des spécialistes des politiques des ressources humaines. C'est un vrai atout pour les entreprises, en particulier pour les PME.

La nouvelle convention remet à plat de nombreux aspects sociaux de la vie de l'entreprise...

Frédérique Le Drogo : Les négociations ont abordé plusieurs thématiques comme le temps de travail, la classification des emplois, le dialogue social... La nouvelle convention permet d'adapter toutes ces questions aux réalités d'aujourd'hui, tout en simplifiant les règles du jeu. Elle prévoit un système de classification commun entre les cadres et les non-cadres, une harmonisation des jours de congé supplémentaires par rapport à la loi, une politique de formation permettant une évolution tout au long de la vie, une organisation du temps de travail plus flexible, un système de prime d'ancienneté adapté... C'est un bon levier pour faire évoluer les politiques RH dans les entreprises. Sachant qu'une meilleure compétitivité sociale est un facteur de compétitivité économique.

Justement, en quoi cette nouvelle convention est-elle un outil de compétitivité et d'attractivité pour les industriels ?

Mathieu Péraud : Elle fournit des outils au service de l'agilité et de la réactivité de l'orga-

nisation industrielle. L'entreprise peut notamment recourir plus facilement aux heures supplémentaires sans que celles-ci aient un coût exorbitant. Le nouveau texte fait aussi disparaître deux mesures obsolètes : le seuil d'accueil selon le diplôme et la progression automatique pour les cadres. Cela permet à l'entreprise de retrouver de la souplesse et d'individualiser davantage l'évolution des rémunérations, retrouvant ainsi un peu de compétitivité. Elle apporte plus de sécurité aussi, les règles étant clairement écrites et pouvant être adaptées dans le cadre de son dialogue social. Il y a moins de risque de contentieux. Par ailleurs, la nouvelle convention collective répond mieux aux attentes des nouvelles générations, sur les salaires, la protection sociale, la reconnaissance des compétences, les évolutions de carrière, etc. C'est un outil au service de l'attractivité de la branche et de la fidélisation des talents dont l'industrie a besoin pour se développer. Avec une grille unique, elle facilite aussi la mobilité inter-entreprise tout en évitant la concurrence déloyale.

La mise en œuvre de ce nouveau cadre social est un chantier important. Quelles sont les priorités ?

Sklaërenn Beauto : Le chantier prioritaire est celui de la protection sociale, car c'est la première mesure à entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2023 (*lire page 8*). Il y a donc urgence. Est-ce que je prends le régime de branche ou je reste avec un autre assureur, avec la nécessité impérieuse de vérifier ligne par ligne si le contrat est en conformité ? Ensuite, il faut s'atteler à la classification des emplois, et faire un état des lieux de ce qui existe dans l'entreprise. Est-ce que j'ai des fiches de poste ? Qu'y a-t-il dedans ? Car si l'on veut classer correctement les emplois, il y a une méthodologie particulière à adopter (*lire page 10*). C'est à l'employeur de s'en charger, car c'est en fonction des caractéristiques et du contenu de l'emploi qu'on le cote et surtout pas en fonction du salaire. Enfin, dans un troisième temps, il faudra se demander ce dont mon entreprise a besoin au regard de l'outillage proposé par la convention collective, et de ce qui existe en termes d'accords d'entre-

prise, d'usages. Et rouvrir ces dossiers afin de les adapter au nouveau texte.

Quels sont les retours de vos adhérents ?

Mathieu Péraud : C'est plutôt vu comme quelque chose de nécessaire du fait de la complexité, de l'insécurité et de l'obsolescence du dispositif actuel. Et ceux qui commencent à entrer dans la nouvelle classification s'aperçoivent qu'elle est effectivement plus lisible et robuste. En revanche, ce qui inquiète les chefs d'entreprise, c'est le coût de ce nouveau dispositif conventionnel qui reviendra plus cher aux PME, avec notamment les dispositions financières harmonisées au niveau national, le régime de protection sociale... et les ressources à mobiliser pour déployer au mieux cette convention collective dans un temps contraint.

Frédérique Le Drogo : Ils parent au plus urgent, c'est-à-dire la protection sociale. Le délai est en effet très serré, les offres labellisées n'ayant été connues que fin juin. Pour la classification, qui est la colonne vertébrale de la nouvelle convention collective, elles s'approprient le sujet progressivement.

Sklaërenn Beauto : Pour le moment, c'est plutôt vécu comme une charge et une inquiétude. Cela représente du travail pour les équipes qui ne savent pas si elles pourront se libérer du temps, surtout dans le contexte très stressant qu'elles connaissent aujourd'hui. Hormis les entreprises les plus structurées, peu sont passées aux travaux pratiques. À nous d'être rassurants et de faciliter les choses.

Quel est le rôle des chambres syndicales territoriales à ce niveau ?

Mathieu Péraud : Nous avons un rôle primordial car nous sommes responsables du bon déploiement de la nouvelle convention collective dans les entreprises. Pour cela, un cadre national a été défini pour offrir un certain nombre de services aux adhérents (*lire page 18*). L'idée est que les dirigeants et les experts RH puissent se former lors de réunions d'information générale et stratégique, puis expérimenter au cours d'ateliers, avant de mettre en application dans leur propre structure, avec l'aide des UIMM.



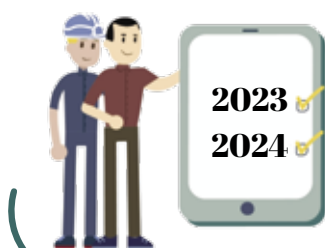
NOTRE OBJECTIF EST QUE LES ENTREPRISES S'APPROPRIENT LE NOUVEAU TEXTE

Frédérique Le Drogo : Notre objectif, c'est que les entreprises aient une bonne connaissance de la nouvelle convention collective et se l'approprient. C'est un document concentré et organisé, avec des informations clairement identifiées sur les points qui peuvent les intéresser, comme la période d'essai, le préavis, la prime d'ancienneté... Mais pour cela, il faut s'en saisir.

Sklaërenn Beauto : Nous sommes là pour écouter les inquiétudes, expliquer les changements et trouver les formats les mieux adaptés à leurs besoins. Nous connaissons bien les entreprises du territoire et nous pouvons leur donner les techniques pour que ce soit le plus concret possible. En revanche, nous ne pourrions pas faire à leur place. Personne ne pourra. Les employeurs doivent d'ailleurs être prudents quant aux démarches commerciales qui leur proposeraient de faire à leur place, notamment le travail de classification. C'est un travail d'ampleur mais qui vaut le coup d'être mené sereinement et dans le dialogue. ■

CE QU'IL FAUT RETENIR DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE

Les échéances



1^{er} janvier 2023

Nouveau régime de protection sociale complémentaire

1^{er} janvier 2024

Entrée en vigueur de la convention collective, notamment de la nouvelle classification des emplois

Les grands principes



Une convention collective **unique et nationale**

Un texte plus **simple et organisé** pour plus de transparence

Une plus **grande souplesse** dans l'organisation du travail

Des conditions de travail **attractives** pour les salariés

La classification des emplois



- **Communiquer**
- **Identifier** les emplois
- **Décrire** les activités significatives, les responsabilités exercées, les relations de travail
- **Valider** le descriptif après consultation du salarié concerné
- **Coter** les emplois selon les différents critères
- **Classer** les emplois

La protection sociale complémentaire



De nouvelles **garanties** conventionnelles

Création d'un **régime de branche**

Les outils



Les services et sites internet des chambres territoriales de l'UIMM

Le site paritaire

www.convention-collective-branche-metallurgie.fr

Il permet d'accéder au texte de la nouvelle convention collective et à plusieurs ressources utiles pour mettre en œuvre la future classification des emplois.

Le réseau UIMM vous accompagne

Les différentes chambres syndicales territoriales proposent d'ores et déjà tout un panel d'accompagnements collectifs ou individuels afin de faciliter la transposition de la nouvelle convention collective dans les entreprises.

S'informer

- Des réunions d'information collectives, générales ou thématiques, organisées sur tout le territoire
- Des lettres d'information régulières sur les changements induits par la nouvelle convention collective
- Des webinaires sur les différents points clés du dispositif conventionnel

Se former

- Des sessions de formation en groupe ou intra-entreprise

Expérimenter

- Des ateliers pédagogiques en petits groupes pour mettre en application la méthode de classification

Appliquer

- Les services juridiques SVP sont disponibles par mail ou téléphone pour répondre aux différentes interrogations

L'offre de services peut varier d'une CST à l'autre.

UIMM

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

02 96 77 22 33

contact@uimm22.fr

UIMM

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

02 98 02 54 79

ui29@uimm29.bzh

UIMM

LA FABRIQUE DE L'AVENIR

02 99 87 42 87

contact@uimm35-56.com

FRANÇOIS AIME LE TRAVAIL D'ÉQUIPE

Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité, n° SIREN 538 518 473, n° LEI 969501JLUS2H80G4TD5Z. Crédit photo : Getty Images - BABEL

GRÂCE À SON **CONSEILLER HARMONIE MUTUELLE,**
IL BÉNÉFICIE DES NOUVEAUX ACCORDS SANTÉ
ET PRÉVOYANCE DE LA MÉTALLURGIE.

- » 500 experts présents partout dans les régions.
- » 4 500 entreprises de la métallurgie nous font déjà confiance.

Découvrez toutes nos solutions entreprises sur harmonie-mutuelle.fr
et contactez votre conseiller dédié en Bretagne au 02 97 62 30 34



Le régime de protection sociale
complémentaire de la métallurgie



**Harmonie
mutuelle**

GRUPE **vyv**

AVANÇONS *collectif*

L'USINE DU FUTUR



Nous accompagnons les **évolutions des compétences** dans les entreprises **industrielles** depuis près de 40 ans.

UIMM

POLE FORMATION
Bretagne

LA FABRIQUE
DE L'AVENIR

- ▶ **TRAVAIL DES MÉTAUX**
- ▶ **TECHNIQUES INDUSTRIELLES**
- ▶ **INDUSTRIES CONNECTÉES**
- ▶ **ORGANISATION ET PERFORMANCE INDUSTRIELLE**
- ▶ **QUALITÉ | SÉCURITÉ | ENVIRONNEMENT**
- ▶ **MANAGEMENT | RH | COMMUNICATION | GESTION**

EN SAVOIR +

- ▶ Formation intra-entreprise
- ▶ Formation inter-entreprise
- ▶ Formation à distance

La formation professionnelle est un levier indispensable pour garantir la compétitivité et l'efficacité des entreprises.

En cette période particulière, vos conseillers formations sont plus que jamais à votre écoute pour construire et mettre en oeuvre vos actions de formations.

Qualiopi
processus certifié

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

afaq
ISO 9001
Qualité
AFNOR CERTIFICATION



www.formation-industrie.bzh

BREST

02 98 02 03 30

RENNES

02 99 52 54 54

LORIENT

02 97 76 04 07

ST BRIEUC

02 96 74 71 59

QUIMPER

02 98 74 94 98

REDON

02 23 10 04 69

VITRÉ

02 99 74 23 66